



By: [Kelsea Kaster](#) – All Rights Reserved

Eravamo rimasti al nostro volantino unitario del 10 aprile scorso, nel quale abbiamo toccato i temi del Sistema Incentivante e del Piano Industriale.

A chi ci chiede “dove fossimo finiti” è giusto e doveroso fornire una risposta: il confronto con l’azienda si è interrotto alla fine del mese di aprile a seguito di alcuni incresciosi accadimenti di natura politico-relazionale, dei quali imputiamo all’azienda ogni responsabilità. Abbiamo cercato sin dall’inizio del mese di maggio un chiarimento, che si è potuto tentare nel concreto solo nella giornata del 17 giugno.

L’esito di tale tentativo è stato, purtroppo, negativo. A questo punto, ferma l’incertezza per l’immediato futuro sul livello di relazioni industriali all’interno dell’azienda, cerchiamo comunque di portare avanti le nostre iniziative ed i nostri ragionamenti.

Tutti noi sappiamo cos’è un Piano Industriale: è il documento che illustra in termini qualitativi e quantitativi le intenzioni del management di un’azienda, riportando al suo interno la proposta di un piano strategico, l’indicazione delle principali azioni realizzative, una sintesi dei risultati attesi, etc. Ma soprattutto, è un documento che ci si aspetta venga rispettato, o quantomeno che si provi a farlo!

In Unipol Banca questa eventualità appare, allo stato attuale, aleatoria e così, laddove si annunciava il sostanziale mantenimento del numero di filiali, ecco che dopo alcune chiusure annunciate se ne ipotizzano altre nei prossimi mesi... laddove ci si impegnava per un sempre maggior sviluppo della sinergia tra Banca e Assicurazione, ecco che la figura portante del progetto – lo sviluppatore – è lontana dall’essere normata... laddove si prometteva il mantenimento dei livelli occupazionali, ecco che si continuano a minacciare licenziamenti per centinaia di colleghi in caso di mancato raggiungimento dei risultati attesi nell’immediato... laddove si programmava la prossima fusione con BancaSai, ecco che già si palesa il rinvio dei termini previsti a data da destinarsi: forse settembre, forse dopo, chissà...

Tutto questo non può lasciarci indifferenti, anche perché a tale quadro, di per sé già inquietante, fanno da cornice le numerose problematiche tante volte denunciate (e sempre ignorate), la cui soluzione appare sempre meno procrastinabile. L’elenco delle criticità è lungo; ci limitiamo pertanto a ricordare i temi più significativi, quali il livello di esasperazione raggiunto dalle filiali falcidiate negli organici, il mancato rispetto del Protocollo Etico, gli atteggiamenti arroganti e intimidatori ormai dilaganti, il tentativo di trasformare le filiali in tanti “call center” (Georeti docet...). Quest’ultima iniziativa poi, non è altro che l’ennesima proposta operativa che si somma alle tante e svariate che in un caotico susseguirsi impegnano i colleghi, con l’inevitabile risultato di creare un (voluto?) disordine privo di logica.

Quello che ci preme rimarcare è, per l’istante, l’incongruenza di chi da un lato impone obiettivi e strategie commerciali ambiziose, e dall’altro evita accuratamente di sostenere e motivare i dipendenti. Difficile stabilire se siamo di fronte ad una grave cecità o ad una semplice inadeguatezza dei vertici, ma di sicuro nessun sindacalista aziendale si concederà il lusso di astenersi dallo stigmatizzare una politica industriale che penalizza i lavoratori, incide in misura fortemente negativa sulla qualità di vita degli stessi e, ciliegina sulla torta, mette a

rischio il loro futuro lavorativo.

1

Abbiamo già avuto modo di evidenziare che il principale elemento per noi positivo del Piano Industriale è la sostanziale tenuta dei livelli occupazionali. L'azienda fa bene a ricordarlo in tutte le occasioni. Ma, per parte nostra, non accetteremo che questo possa legittimare richiami a responsabilità "a senso unico" e che venga offuscata la memoria collettiva su chi, in questi anni, a vario titolo e ruolo, ha condotto la banca alla situazione attuale.

Le OO.SS. hanno sempre cercato, e continueranno a cercare in tutte le sedi, il confronto: per spiegare, ancora una volta, che i risultati commerciali dipendono innanzitutto dalla capacità aziendale di indicare obiettivi realisticamente perseguibili, organizzando nel contempo l'attività in maniera efficace, garantendo ai propri dipendenti le migliori condizioni lavorative possibili, evitando confusione e approssimazione, e dotando le filiali di organici adeguati.

Purtroppo la considerazione di una "bassa produttività" della banca – pretesto più e più volte ripetuto dai vertici aziendali – viene declinato solo in termini di "bassa produttività pro-capite del dipendente", IGNORANDO VOLUTAMENTE gli aspetti legati alla (inadeguata) situazione organizzativa delle filiali e degli uffici, alla (scarsa) efficacia dei sistemi operativi, alla (poca) efficienza delle procedure e alla (mediocre) qualità dei processi operativi e gestionali. A titolo di esempio, non certo esaustivo, citiamo il demando alla rete di aspetti di competenza legale e di compliance.

Questi fattori penalizzano fortemente il livello di produttività "vera", e noi reclamiamo e ci attendiamo ancora azioni concrete e mirate.

Rivendichiamo l'attuazione di politiche di gestione del personale all'altezza dei problemi e a costo zero, come una maggiore civiltà nell'esercizio delle "sollecitazioni" commerciali o il normare correttamente le nuove figure professionali. Peccato che, nel corso del breve incontro svoltosi martedì 17/6, il nostro direttore generale abbia accuratamente evitato ogni riflessione in merito, limitando la sua analisi al denunciare che i dipendenti di Unipol Banca "sono abituati a lavorare poco". Alla nostra richiesta di calendarizzare una serie di incontri ravvicinati per approfondire le prime criticità riscontrate nel piano industriale, ci è stato risposto con una disponibilità per il 7 luglio prossimo per poche ore.

Ma davvero crede, questa azienda, che si possano affrontare con le OO.SS. temi importanti e complessi come quelli che ci riguardano, in un contesto oltretutto così delicato, nel corso di singoli incontri di 3 ore (ai quali peraltro l'azienda si presenta sistematicamente in ritardo)? E con dilazioni, fra un incontro e l'altro, di settimane se non mesi?

L'azienda e la proprietà ci hanno chiesto, in più di una occasione, di essere la "cinghia di trasmissione" della volontà di innovazione del nuovo management e della necessità di un "cambio di rotta". Il nostro ruolo non può essere questo ma, come del resto abbiamo sempre fatto, noi vogliamo essere attori del risanamento e del

rilancio della banca; ma ciò non può prescindere dal rispetto delle regole, dal riconoscimento dei lavoratori e del loro ruolo e dalla volontà di confronto serio e di merito, a tutto tondo. Non è questo l'atteggiamento che si percepisce nelle nostre controparti.

Lo affermiamo in modo chiaro ed inequivocabile: in assenza di un impegno serio e concreto nel confronto con le OO.SS., in mancanza di una intesa forte sui temi che ci stanno a cuore, se un giorno le cose dovessero andare diversamente da come tutti noi auspichiamo, diversamente da come prefigurato nei "piani industriali", l'azienda non potrà invocare la propria buona fede e scaricare sui lavoratori le proprie esclusive responsabilità.

Bologna, 18 giugno 2014.

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA UNIPOL BANCA S.P.A.

[DOVE ERAVAMO RIMASTI](#)